

## การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านสิทธิแรงงานผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์<sup>1</sup> (E-learning for stakeholders on employment rights)

ปัจจุบันเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์เป็นอย่างมาก ส่งผลให้โลกในยุคปัจจุบันเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับข่าวสารที่จำเป็นสำหรับตน โดยเฉพาะคนในวัยทำงานจำเป็นต้องเรียนรู้ข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมจึงเป็นช่องทางในการพัฒนาคนทำงานได้ทางหนึ่ง ดังนั้น การพัฒนาการฝึกอบรมรูปแบบใหม่ที่อาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงเป็นสิ่งที่ต้องนำมาปรับใช้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้และแหล่งความรู้แก่คนทำงานและผู้ที่เกี่ยวข้องที่สามารถเข้าถึงและติดตามความก้าวหน้าความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างทันท่วงที

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้รับงบประมาณเพื่อการจัดอบรมให้ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานในการจ้างงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการจัดสวัสดิการ ด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ด้านการส่งเสริมให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการอบรมลักษณะการให้ความรู้ในชั้นเรียน (Classroom Based Training) โดยในช่วง ๓ ปีย้อนหลังตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๘,๑๑๗,๙๐๐ บาท ๖๑,๕๔๗,๘๐๐ บาท และ ๕๙,๕๑๓,๕๐๐ บาท ตามลำดับ ซึ่งเมื่อเทียบกับงบประมาณหมวดงบดำเนินงานซึ่งเป็นงบประมาณที่หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในเป็นรายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานประจำ ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค รวมถึงรายจ่าย ที่กำหนดให้จ่ายจากงบรายจ่ายอื่นใดในลักษณะของรายจ่ายดังกล่าว พบว่ากรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ใช้งบดำเนินงานสำหรับการฝึกอบรมคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๐๙๘ ๑๗.๑๓๑๓ และ ๑๗.๑๕๓๗ ตามลำดับ ซึ่งพบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้น นอกจากนี้ ในการจัดอบรมของกรมยังประสบปัญหาทั้งผู้เข้ารับการอบรมและผู้จัดอบรมคือ ผู้จัดการอบรมมักจะประสบปัญหาว่าไม่มีผู้เข้ารับการอบรมเพราะองค์กรไม่อนุญาต หรือเป็นผู้ที่เข้าอบรมซ้ำ ๆ ทำให้ไม่สามารถกระจายความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้ทั่วถึง อีกทั้งในบางครั้งอาจไม่มีงบประมาณสนับสนุนในการจัดอบรมในเรื่องที่จำเป็นต้องให้ความรู้อย่างเร่งด่วนอีกด้วย ในส่วนของมีผู้เข้ารับการอบรมซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรให้เข้ารับการอบรมแต่อาจไม่ใช่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่ผู้บริหารองค์กรซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายจริงของการจัดอบรมในบางเรื่องไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา

อย่างไรก็ตาม ในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในสถานประกอบกิจการนั้น สามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี ซึ่งมีวิธีที่เป็นที่นิยมมากที่สุด ๕ วิธี<sup>2</sup> ได้แก่

### ๑. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom – Based Training Programs)

<sup>1</sup> เรียบเรียงโดย เบญจมาศ จัดตานนท์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านด้านต่างประเทศ

<sup>2</sup> 5 Popular Employee Training Methods For Workplace Training, eLearning Industry, <https://elearningindustry.com/how-choose-training-methods-for-employees> สืบค้นเมื่อ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๒

๒. การฝึกอบรมที่ผู้รับการอบรมมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้ผ่านรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถ "ตอบโต้" กับผู้ให้ความรู้ได้ (Interactive Training)
๓. การฝึกอบรมโดยการสอนจากพนักงานที่มีความชำนาญและลงมือปฏิบัติจริง (on-the-Job Training)
๔. การเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) เป็นการสังเกต เลียนแบบ และจำลอง พฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอื่น
๕. การฝึกอบรมทางออนไลน์ (Online Training)

จะเห็นได้ว่าการอบรมแบบเข้มข้นเรียนยังเป็นวิธีการที่เป็นที่นิยมเป็นลำดับแรก แต่ด้วยปัจจัยในเรื่องงบประมาณ ปัญหาของผู้เข้ารับการอบรม ผู้จัดการอบรม ประกอบกับเหตุผลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงควรปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมโดยอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาเป็นเครื่องช่วยในการเผยแพร่ความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้มีส่วนได้เสียในวงการแรงงาน ให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้กลุ่มเป้าหมายที่กรมต้องการเผยแพร่ความรู้จะกระจายกว้างมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ อาจมี ข้อโต้แย้งว่าการให้การอบรมทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจะทำให้ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งสามารถใช้วิธีการที่สร้างช่องทางให้ผู้จัดและผู้เข้ารับการอบรมสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และคำถาม หรือข้อคิดเห็นกันในแต่ละหลักสูตรที่จัดให้มีการอบรมได้ โดยรูปแบบของการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้ผ่านรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถ "ตอบโต้" กับผู้ให้ความรู้ได้ อาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ (Simulation) การหยิบยกเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ตามกฎ ระเบียบที่มีอยู่มานำเสนอเพื่อชี้ให้เห็นแนวทางป้องกัน และแก้ไข (Scenario) การสร้างบทบาทเสมือน (role plays) หรืออาจจะเป็นการทายปัญหา เล่นเกม และนอกจากการอบรมแบบ Interactive Training ดังกล่าว ก็อาจจัดการอบรมในรูปแบบการอบรมออนไลน์ ซึ่งอาจเป็นหลักสูตรออนไลน์ (eLearning Course) การสัมมนาผ่านทางเว็บไซต์ หรือ การสัมมนาออนไลน์ (Webinar) การเผยแพร่ความรู้ทางวิดีโอ ดั้งตัวอย่างของเว็บไซต์ของกระทรวงธุรกิจ นวัตกรรม และการจ้างงานของประเทศนิวซีแลนด์ (<http://www.employment.govt.nz>) ซึ่งมีการจัดหลักสูตรอบรมบนเว็บไซต์ในเรื่อง สิทธิต่าง ๆ ของคนทำงาน สิทธิขั้นต่ำเป็นภาษาต่าง ๆ เวลาพักกลางวันและเวลาพักระหว่างการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังจัดทำเป็น scenario นำกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นมาเผยแพร่บนเว็บไซต์ให้ผู้สนใจได้ศึกษาเป็นกรณีตัวอย่าง หรือกรณีกระทรวงการจ้างงาน ทักษะ ธุรกิจขนาดเล็ก และธุรกิจครอบครัวของประเทศออสเตรเลีย (<https://www.employment.gov.au/>) ซึ่งเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประเด็นตามความรับผิดชอบของกระทรวง ในลักษณะของ scenario โดยแยกตามกลุ่มเป้าหมายว่ามีประเด็นสำคัญอย่างไร ในกรณีของนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้หางาน หรือกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีเว็บไซต์ที่ให้ความรู้กับนายจ้าง ลูกจ้าง ซึ่งหากปรับปรุงให้เพิ่มสาระความรู้ในรูปแบบการอบรมให้มากขึ้น จะสามารถช่วยให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดในการพัฒนาความรู้ตามภารกิจของกรมได้ตรงตามความต้องการมากขึ้น และจะช่วยลดปริมาณการจัดการอบรมแบบเข้มข้นเรียน ซึ่งต้องใช้ทั้งงบประมาณ กำลังบุคลากร และเวลาอย่างมาก โดยที่อาจจัดอบรมลักษณะ

ของหลักสูตรการเรียน การสอนออนไลน์ ซึ่งกรมสามารถบรรจุเนื้อหาสาระจากการอบรมแบบนั่งในห้องอบรม (Classroom Based) ที่ได้เคยจัดไปแล้ว หรือที่จะจัดต่อไปเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ หรือการผสมผสานรูปแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันในหลักสูตรการอบรมผ่านทางเว็บไซต์ อันจะทำให้เว็บไซต์ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานมากยิ่งขึ้น และยังอาจเป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณของกรมในการดำเนินภารกิจหลักได้มากขึ้นอีกด้วย

---